

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora)



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

REGYA RIZKY CHERIA
B 200 150 044

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

REGYA RIZKY CHERIA

B 200 150 044

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Dra. Nursiam, MH, Ak

NIK/NIDN.524/0624096401

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora)

Yang ditulis oleh :

REGYA RIZKY CHERIA

B 200 150 044

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis 09 Mei 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Dra. Nursiam, MH, Ak.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Fauzan S.E, M.Si
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Dra. Mujiyati, M.Si
(Anggota 2 Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin., SE., MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah tertulis orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Mei 2019

Penulis



Regya Rizky Cheria

B 200150044

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora. Dengan teknik sampling jenuh diperoleh sampel sejumlah 36 karyawan. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (1) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (4) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan.

Abstract

This study aims to know the influence of Compensation, Motivation, Organizational Commitment, and Leadership Style on Employee Performance. The approach used in this study is a quantitative approach. This research was conducted at the Blora Regency Central Bureau of Statistics. The population in this study were all employees of the Blora Regency Central Bureau of Statistics. With a saturated sampling technique obtained a sample of 36 employees. Data collected by questionnaire method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that variables (1) compensation do not affect employee performance, (2) motivation influences employee performance, (3) organizational commitment does not affect employee performance, and (4) leadership style does not affect employee performance.

Keywords: employee performance, compensation, motivation, organizational commitment, leadership style

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini, persaingan semakin hari semakin ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasarnya. Kemajuan teknologi dan

keadaan ekonomi yang tidak menentu telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Maka dari itu, perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka.

Potensi dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dikelola sebaik mungkin sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan karyawan yang baik dan membentuk hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan atasan. Karena karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya. Kinerja sendiri adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan (Gita dan Ahyar, 2016). Menurut Fachreza et al (2018) kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan. Andayani (2018) menyatakan bahwa bekerja merupakan kegiatan pokok dari aktivitas kemanusiaan yang dapat dibagi menjadi sejumlah dimensi yaitu yaitu dimensi fisiologis, psikologis, ikatan sosial dan kelompok, dan kekuasaan ekonomi. Menurut Jeany dan Mudji (2015) agar hasil kerja dapat berkualitas, perusahaan harus bisa memberikan pekerjaan yang sesuai pada karyawannya dengan tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Dengan mengetahui karakteristik dan kemampuan tiap

karyawannya, kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dapat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan dan timbal balik atas jasa yang telah diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan (Dewi dan Mudji, 2015). Karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang adil sehingga akan tercipta hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan perusahaan, dan diharapkan dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Menurut Nashafa dan Mudji (2016) kompensasi dapat menjadi ukuran kualitas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Dimana hal ini dapat dijadikan faktor untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja agar mendapat kompensasi sesuai yang diharapkan. Jika karyawan termotivasi untuk meningkatkan kompensasi yang akan didapatkan, secara otomatis karyawan juga harus meningkatkan kinerjanya. Apabila hal ini terjadi maka usaha dalam pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai karena memiliki sumber daya manusia yang baik.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Fachreza et al, 2018). Menurut Gita dan Ahyar (2016) motivasi sendiri merupakan bentuk dorongan dari dalam maupun luar diri seorang individu untuk menghasilkan output guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat dimana akan dapat dicapai kinerja yang tinggi dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif. Adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam bekerja akan membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai

dengan ekspektasi perusahaan guna membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

Komitmen organisasi juga menjadi faktor lain, komitmen organisasi dapat mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap bertahan menjadi anggota perusahaan atau meninggalkan perusahaan untuk mengejar pekerjaan lain (Rajagukguk dan Frisca, 2017). Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sudah pasti memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula karena karyawan tersebut akan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi demi mencapai tujuan yang diharapkan dan membawa organisasi tersebut menjadi lebih maju lagi demi kemajuan perusahaan (Jeany dan Mudji, 2015). Menurut Dewi dan Mudji (2015) karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengusahakan hadir di tempat kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, maka karyawan akan cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasionalnya rendah. Pimpinan dapat memfokuskan pada komitmen organisasi karena komitmen organisasi mencerminkan loyalitas individu terhadap perusahaan, kemauan untuk terus berusaha dan menjadi yang terbaik demi perusahaan, dan merupakan salah satu aspek yang mengukur kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan perusahaan (Jeany dan Mudji, 2015).

Gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin mempunyai tugas dalam memanfaatkan, menilai, memilih, dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat. Pemimpin harus dapat membuat program yang tepat sehingga dengan pengelolaan yang baik maka kinerja akan meningkat dan pencapaian tujuan berjalan dengan efektif dan efisien (Nashafa dan Mudji, 2016). Gita dan Ahyar (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara yang menarik guna membawa perubahan ke arah yang lebih baik bagi pengikut dan perusahaan.

Penelitian Rajagukguk dan Frisca (2017) memiliki hasil bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Hartanto dan Edy (2016) memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Gita dan ahyar (2016) memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja. Sementara itu, motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nashafa dan Mudji memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Insan dan Ahyar (2016) juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rajagukguk dan Frisca (2017) dengan menambah satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan yang diadopsi dari penelitian Gita dan Ahyar (2016). Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora)”.

2. METODE

2.1 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora yang berjumlah 44 karyawan.

Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014) metode *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini ditentukan dengan kriteria sebagai berikut: (a)

Semua karyawan yang merupakan staff (b) Karyawan yang bersedia menjadi responden

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer sedangkan sumber data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang telah dikembangkan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Pengukuran variabel menggunakan *skala likert* 5 point. Setiap pertanyaan disediakan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

2.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

2.3.1 Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan menggunakan instrumen dari penelitian Robbins (2006:260) yang diukur menggunakan 5 pertanyaan dengan 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu dan tanggung jawab.

2.3.2 Kompensasi

Variabel kompensasi menggunakan instrumen dari penelitian Henry (2004:445) yang diukur menggunakan 5 pertanyaan dengan 4 indikator yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- 3) Fasilitas yang memadai
- 4) Tunjangan yang sesuai dengan harapan

2.3.3 Motivasi

Variabel motivasi menggunakan instrumen dari penelitian George dan Jones (2005:175) yang diukur menggunakan 6 pertanyaan dengan 3 indikator yaitu perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan.

2.3.4 Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi menggunakan instrumen dari penelitian Sopiah (2008:165) yang diukur menggunakan 10 pertanyaan dengan 3 indikator yaitu penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, hasrat untuk bertahan menjadi organisasi. Diukur dengan menggunakan *skala*

likert dengan pemberian skor 1 sampai 5 point. Yang mulai dari 1 sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

2.3.5 Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan menggunakan instrumen dari penelitian Sutrisno (2010:213) yang diukur menggunakan 6 pertanyaan dengan 3 indikator yaitu:

- 1) Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan.
- 2) Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kebaikan apabila bawahan melakukan kesalahan.
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih.

2.4 Metode Analisis Data

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 M + \beta_3 KO + \beta_4 GK + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = Koefisien regresi dari variabel independen

K = Kompensasi

M = Motivasi

KO = Komitmen Organisasi

GK = Gaya Kepemimpinan

ε = *Error term*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora yang berjumlah 44 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Karyawan yang

memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel sebanyak 36 karyawan. Adapun proses pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Penentuan Jumlah Sampel

Keterangan	Jumlah
Populasi	44
Karyawan bukan Staf	(5)
Karyawan yang tidak bersedia menjadi responden	(3)
Jumlah Sampel	36

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Statistik Deskriptif

Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai minimum, maksimum, dan rata-rata sampel. Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dapat disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh. Hasil deskripsi statistic untuk masing-masing variable penelitian adalah seperti terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum
Kompensasi	36	17.00	25.00
Motivasi	36	23.00	30.00
Komitmen	36	32.00	50.00
Organisasi	36	19.00	30.00
Gaya Kepemimpinan	36	17.00	25.00
Kinerja Karyawan	36		
Valid N (listwise)	36		

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

Pada tabel 2 tersebut hasil selengkapnya dapat dipaparkan sebagai berikut:

Variabel Kompensasi terdiri dari lima pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil keseluruhan jawaban responden diperoleh skor tertinggi 25 berasal dari responden yang berpendidikan terakhir sarjana serta lama bekerja 6 sampai 15 tahun dan skor terendah 17 berasal dari responden yang berjenis kelamin laki-laki. Skor tersebut diperoleh nilai mean sebesar 21.1389 dengan standar deviasi sebesar

2.40420. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa kompensasi cenderung lebih tinggi.

Variabel Motivasi terdiri dari enam pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil keseluruhan jawaban responden diperoleh skor tertinggi 30 berasal dari responden yang berjenis kelamin laki-laki dan skor terendah 23 berasal dari responden yang berpendidikan terakhir sarjana dan berusia lebih dari 45 tahun. Skor tersebut diperoleh nilai mean sebesar 26.4722 dengan standar deviasi sebesar 2.36022. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa motivasi cenderung lebih tinggi.

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari sepuluh pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil keseluruhan jawaban responden diperoleh skor tertinggi 50 berasal dari responden yang bernama M Yamani dan skor terendah 32 berasal dari responden yang bernama Bogor Yuanton. Skor tersebut diperoleh nilai mean sebesar 42.3889 dengan standar deviasi sebesar 4.79451. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi cenderung lebih tinggi.

Variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari enam pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil keseluruhan jawaban responden diperoleh skor tertinggi 30 berasal dari responden yang berusia 36 sampai 45 tahun dan skor terendah 19 berasal dari responden yang bernama Sigit Wibowo. Skor tersebut diperoleh nilai mean sebesar 25.3056 dengan standar deviasi sebesar 3.11512. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan cenderung lebih tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari lima pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil keseluruhan jawaban responden diperoleh skor tertinggi 25 berasal dari responden yang berusia 36 sampai 45 tahun dan skor terendah 17 berasal dari responden laki-laki yang bernama Rustam. Skor tersebut diperoleh nilai mean sebesar

22.0000 dengan standar deviasi sebesar 2.28035. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung lebih tinggi.

3.1.2 Uji Instrumen Data

3.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid, jika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*), dengan r tabel pada signifikan 0,05 nilai kritisnya. Jika angka probabilitasnya berada dibawah atau sama dengan ($P < 0,05$; $P = 0,05$), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran lebih dari satu terhadap gejala yang diukur dengan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0,060$ (Ghozali, 2013).

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

3.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan yaitu 5% atau 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Asymp. Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,634	0,816	Data berdistribusi normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,634 dan nilai *Asymp Sig* $0,816 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Hasil menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

3.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki signifikan lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung adanya heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

3.1.4 Hasil Uji Hipotesis

3.1.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis dipilih karena penelitian ini dirancang untuk peneliti variabel-variabel terikat. Hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 20 adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Regresi Berganda

Model	Koefisien Regresi	T	Sig.
(Constant)	4,309	1.173	.250
K	-.020	-.115	.909
M	.360	2.112	.043
KO	.152	1.856	.073
GK	.084	.622	.539

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 4,309 - 0,020K + 0,360M + 0,152KO + 0,084GK + e \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan diasumsikan

konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai positif atau meningkat.

- 2) Besarnya nilai koefisien regresi kompensasi menunjukkan koefisien negatif sebesar -0.020. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi kuat, maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, jika kompensasi lemah, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Besarnya nilai koefisien regresi motivasi menunjukkan koefisien positif sebesar 0,360. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi sering dilakukan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi jarang dilakukan, maka kinerja karyawan akan menurun.
- 4) Besarnya nilai koefisien regresi komitmen organisasi menunjukkan koefisien positif sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika komitmen organisasi menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.
- 5) Besarnya nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan menunjukkan koefisien positif sebesar 0,084. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

3.1.5 Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 6,145 memiliki tingkat signifikansi 0,001 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini berarti model regresi dinyatakan fit (*fit of goodness*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari semua variabel independen meliputi kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah tepat (*fit of goodness*).

3.1.6 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t Hipotesis

Variabel	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	-0,115	0,909	H ₁ ditolak
Motivasi	2,112	0,043	H ₂ diterima
Komitmen Organisasi	1,856	0,073	H ₃ ditolak
Gaya Kepemimpinan	0,622	0,539	H ₄ ditolak

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

- 1) Hipotesis pertama (H₁) yang diajukan adalah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} -0,115 dengan tingkat signifikansi $0,909 > 0,05$. Sehingga Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Hipotesis kedua (H₂) yang diajukan adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} 2,112 dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$. Sehingga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Hipotesis ketiga (H₃) yang diajukan adalah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} 1,856 dengan tingkat signifikansi $0,073 > 0,05$. Sehingga Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Hipotesis keempat (H₄) yang diajukan adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} 0,622 dengan tingkat signifikansi $0,539 > 0,05$. Sehingga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.7 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R-square*. Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 6. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.370	1.80960

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

Berdasarkan tabel IV.5 untuk menilai koefisien determinasi dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien detrminasi dengan *adjusted-R²* sebesar 0,370. Hal ini berarti bahwa 37% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 63% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluuar model (variabel) yang diteliti

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama (H_1) yang diajukan adalah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan t_{hitung} -0,115 dengan tingkat signifikansi $0,909 > 0,05$. Sehingga Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, pemberian gaji yang diterima secara keseluruhan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Bonus yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan waktu kerja lembur. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nashafa dan Mudji (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemberian kompensasi yang kurang layak akan membuat kinerja karyawan semakin menurun. Namun, hal tersebut tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan Rajagukguk dan

Frisca (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kedua (H_2) yang diajukan adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena hasil pengujian menunjukkan t_{hitung} 2,112 dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$. Sehingga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, adanya motivasi yang tinggi akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat dimana akan dapat dicapai kinerja yang tinggi dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Edy (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemberian motivasi yang tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Namun, hal tersebut tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan Gita dan Ahyar (2016) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan adalah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan t_{hitung} 1,856 dengan tingkat signifikansi $0,073 > 0,05$. Sehingga Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, karyawan merasa terikat secara emosional pada perusahaan. Karyawan juga mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan.

Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsoit, dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya komitmen organisasi yang kurang tepat akan membuat kinerja karyawan semakin menurun. Namun, hal tersebut tidak terdukung oleh penelitian yang dilakukan Jeany dan Mudji (2015) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis keempat (H_4) yang diajukan adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan t_{hitung} 0,622 dengan tingkat signifikansi $0,539 > 0,05$. Sehingga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, pemimpin berusaha memberikan inspirasi kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas. Pemimpin juga mempertimbangkan saran-saran yang diberikan perusahaan. Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas. Pemimpin juga memberikan tanggungjawab kepada karyawan.

Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Insan dan Ahyar (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan membuat kinerja karyawan semakin menurun. Namun, hal tersebut tidak terdukung oleh penelitian yang dilakukan Hartanto dan Edy (2016) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- 4.1.1 Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari t_{hitung} sebesar -0,115 dengan tingkat signifikansi 0,909 $> 0,05$. Oleh karena itu H_1 pada penelitian ini ditolak.
- 4.1.2 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari t_{hitung} sebesar 2,112 dengan tingkat signifikansi 0,043 $< 0,05$. Oleh karena itu H_2 pada penelitian ini diterima.
- 4.1.3 Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari t_{hitung} sebesar 1,856 dengan tingkat signifikansi 0,073 $> 0,05$. Oleh karena itu H_3 pada penelitian ini ditolak.
- 4.1.4 Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari t_{hitung} sebesar 0,622 dengan tingkat signifikansi 0,539 $> 0,05$. Oleh karena itu H_4 pada penelitian ini ditolak.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat beberapa keterbatasan, adapun keterbatasan tersebut antara lain:

- 4.2.1 Penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora.
- 4.2.2 Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mendapatkan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak dapat memantau secara langsung atas jawaban dari responden tersebut. Kemungkinan jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dikarenakan kondisi-kondisi tertentu dari masing-masing responden tersebut.
- 4.2.3 Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen antara lain kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik kabupaten Blora. Sebenarnya masih banyak faktor atau variabel lain yang tidak

digunakan dalam penelitian ini, sehingga hasilnya menjadi kurang maksimal.

4.3 SARAN

Adanya berbagai keterbatasan dan kekurangan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 4.3.1 Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas wilayah penelitian, misalnya di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
- 4.3.2 Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memantau dalam pengisian kuesioner dan dapat juga disertai wawancara, sehingga hasil penelitian kuesioner sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- 4.3.3 Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas variabel independen yang diteliti misalnya independensi, budaya organisasi, dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Dwi. 2018. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPR di Kabupaten Tulungagung dalam Perspektif Islam”*. Jurnal Inovatif, Vol. 4 No. 1. ISSN 2598-3172.
- Dayakisni, T. 2006. *Psikologi Sosial*. Edisi Revisi. Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dewi, Safrianisa dan Mudji Rahardjo. 2015. *“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”*. Diponegoro Journal Of Management, Vol. 4, No. 4: 1-11. ISSN 2337-3792.
- Fachreza, dkk. 2018. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh”*. Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1: 115-122. ISSN 2302-0199.
- George R. Terry. 2005. *Principles of Management*. Alexander Hamilton Institute. New York.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2013. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Edisi 7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gita, Robertus dan Ahyar Yuniawan. 2016. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*". Diponegoro Journal Of Management, Vol. 5, No.3: 1-12. ISSN 2337-3814.
- Hartanto, Arie Pramudita dan Edy Rahardja. 2016. "*Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*". Diponegoro Journal Of Management, Vol. 5, No. 1: 1-12. ISSN 2337-3792.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Insan, Pribadi Darmawan dan Ahyar Yuniawan. 2016. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*". Diponegoro Journal Of Management, Vol. 5, No. 1: 1-13. ISSN 2337-3792.
- Jeany, Sherly Vilianti dan Mudji Rahardjo. 2015. "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*". Diponegoro Journal Of Management, Vol. 4, No. 4: 1-11. ISSN 2337-3792.
- Lubis, Ikhsan. 2011. *Akuntansi Keperilakuan*, cetakan kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM* cetakan ke enam. Bandung: Refika Aditama.
- Marsoit, Pingkan dkk. 2017. "*Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi jasa Indonesia*". Jurnal Emba. Vol. 5, No. 3: 4285-4294. ISSN 2303-1174.
- Nashafa, Pamila dan Mudji Rahardjo. 2016. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*". Diponegoro Journal Of Management, Vol. 5, No. 3: 1-12. ISSN 2337-3792.
- Prakoso, Bagas Adi dan Rini Nugraheni. 2015. "*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan*". Diponegoro Journal Of Management, Vol. 4, No. 3: 1-13. ISSN 2337-3792.

- Rajagukguk, Sondang Mariani dan Frisca Sylia Intan. 2017. "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Akuntansi Maranatha, Vol. 9, No. 2: 131-136. ISSN 2085-8698 e-ISSN 2598-4977.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Edisi kesepuluh.
- Setiaji, Apriyanto dan Indi Djastuti. 2015. "*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*". Diponegoro Journal Of Management, Vol. 4, No. 3: 1-16. ISSN 2337-3792.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Wiyani, Ersani Adhitya dan Mudji Rahardjo. 2015. "*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*". Diponegoro Journal Of Management, Vol. 4, No. 3: 1-9. ISSN 2337-3792.